

На правах рукописи

Родин Александр Владимирович

**ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ
СПЕЦИАЛИСТОВ В ПОСЛЕВУЗОВСКОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Специальность 22.00.06

Социология культуры, духовной жизни

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата социологических наук

Екатеринбург

2005

Работа выполнена на кафедре теории и истории социологии
Уральского государственного университета им. А. М. Горького

Научный руководитель: доктор философских наук,
профессор Баразгова Е .С.

Официальные оппоненты: доктор социологических наук,
профессор Шаталова Н. Л.

кандидат социологических наук,
доцент Антонова Н. Л.

Ведущая организация: Уральский государственный
педагогический университет

Защита состоится 15 февраля 2005 г. В 15.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.286.05. по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора социологических наук при Уральском государственном университете им. А.М. Горького, по адресу: 620083, Екатеринбург, К-83, пр. Ленина, 51, комн. 248

С диссертаций можно ознакомиться в научной библиотеке Уральского государственного университета им. А.М. Горького

Автореферат разослан 13 января 2005 г.

Ученый секретарь диссертационного совета,
доктор социологических наук,
профессор

Г. Б. Кораблева

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования:

Капитализация знаний в современном обществе влечет за собой изменение мотивации образовательной активности специалистов, формирование новых отношений между специалистами и предприятием, между специалистами и внешним рынком труда, между рынком труда и рынком образовательных услуг. Исследование содержания этих изменений является, на наш взгляд, решающим условием увеличения человеческого капитала и более плодотворного его использования специалистами, обществом и предприятием. Актуальность исследований данного круга проблем в теоретическом аспекте состоит: во-первых, в необходимости разработки адекватных, соответствующих тенденциям социального и научно-технического развития, представлений о месте и роли образования в современном обществе, самоопределении и саморазвитии личности, ее взаимоотношениях с обществом и государством; во-вторых, они позволяют развить теорию мотивации личности, в частности, оmodernить взгляды на взаимосвязь и взаимодействие образовательной, профессиональной и социальной ориентации, взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда в условиях складывания специфического вида капитала – человеческого капитала. В социальной практике особо актуальны проблемы достижения единства интересов отдельного работника и предприятия. Это, прежде всего, вопросы эффективного стимулирования образовательной активности специалистов; создания модернизированных институциональных форм и технологий повышения квалификации специалистов. Они будут способствовать увеличению человеческого капитала специалистов, повышению рентабельности предприятий, функционирующих в рыночной экономике современной России и, одновременно, в становящемся единым экономическом пространстве мира.

Степень научной разработанности проблемы:

В диссертационном исследовании предпринят анализ обширного круга источников, связанных с изучением сложной, междисциплинарной и многоаспектной темы.

Концептуальным ядром исследования стал процесс складывания в истории научно-технического развития человеческого капитала. Его

рассматривали в своих работах отечественные и зарубежные специалисты: Ю. Васильчук, Р. Нуреев, С. Струмилин, Г. Беккер, Э. Денисон, Дж. Коулмен, Г. Саймон, Т. Шульц. Анализ их трудов позволяет рассмотреть противоречия данного процесса в современной России.

Рассмотрение проблем образовательной активности российских специалистов в рамках данного процесса диктует необходимость системного анализа работ, посвященных изучению ключевой для социологии культуры и духовной жизни проблемы – мотивации поведения личности: это труды отечественных и зарубежных исследователей В. Асеева, С. Вершинина, Е. Ильина, В. Кемерова, А. Леонтьева, А. Марковой, А. Меренкова, Ю. Орлова, С. Адамса, В. Арнольда, В. Врума, Ф. Герцберга, В. Зигерта, Г. Кауфмана, А. Кохэна, Л. Ланга, Э. Лоулера, Т. Парсонса, Л. Портера, Р. Престаса, Д. Мак-Грегора, Д. Мак-Клеланда, А. Маслоу, Х. Хеккаузена, И. Яниса, П. Якобсона.

Логика анализа темы диссертации предопределила интерес автора к работам, посвященным роли и месту образования в структуре человеческого капитала - это Л. Бреслав, Ю. Вишневский, Б. Лисовик, И. Ломова, В. Мельянцев, А. Морова, Л. Рубина, В. Шапко, Г. Беккер, Э. Денисон, Г. Саймон, Т. Шульц.

Выводы автора о расширении пространства рисков в образовательной активности российских специалистов потребовали обращения к трудам, посвященным общему анализу социальных рисков, и, в частности рискам образования: Е. Баразгова, В. Зубков, О. Яницкий, У. Бек, Д. Белл, Э. Гидденс, Н. Луман.

Специальное исследование проблем образовательной активности специалистов опирается на авторский анализ публикаций, посвященных функционированию и развитию профессионального образования в России. Особо полезными в контексте работы стали исследования Ю. Вишневского, А. Галаган, В. Герасимова, Г. Зборовского, С. Иконниковой, Г. Кораблевой, В. Лисовского, И. Молчанова, А. Новикова, О. Пряшниковой, М. Руткевича, Ф. Филлипова, Г. Чепуренко, В. Шапко, Н. Шаталовой, В. Шубкина. Автор развивает идеи рассмотрения взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда, представленные в трудах Л. Вишневской, И. Заславского, И. Герчиковой, Г. Зборовского, А. Кочетова, И. Масловой, М. Руткевича, А. Соловьева, В. Турченко, Е. Шуклиной.

В границах, определенных целью диссертации, автор рассматривает положения работ Е. Аксеновой, Т. Базарова, В. Дятлова, В. Пугачевой, А. Сарно, М. Станкина, К. Торшина, В. Травиной, С. Адамса, В. Врума, Ф. Герцберга, Д. Мак-Клеланда, А. Маслоу, Э. Мейо, Ф. Тейлора, Х. Хекхаузена, которые посвящены анализу проблем управления персоналом и стимулирования труда.

Изучение социально-психологической и экономической литературы под углом зрения исследуемой темы помогло выявить т.н. «белые пятна», в заполнении которых мы предметно заинтересованы. К ним могут быть отнесены:

- проблемы изучения механизма реализации образовательной активности в условиях процесса непрерывности образования;
- проблемы асимметрии развития рынка образования и рынка труда в трансформирующемся российском обществе;
- проблемы рисков образовательной активности
- процессы индивидуализации в образовательной стратегии и тактике личности.
- проблемы изучения противоречий образовательной активности на современном уровне научно-технического прогресса, стимулирующего процесс переструктурирования управления производством.

Теоретико-методологические основы исследования:

Методологическая база исследования сформирована автором на основании осмысления традиций классических подходов, а также новых парадигм, получивших апробацию и признание в социологических дискуссиях последней четверти прошлого века. Ведущими в диссертационном анализе являются принципы т.н. интегрированной социологии, воплощенные в соединении автором:

- системного анализа тенденций развития в сфере профессионального образования и рынка труда;
- структурно-функционального анализа актуальных связей образования и производства;
- метода социального конструирования, позволяющего моделировать образовательную активность специалиста как «игру» в предложенном пространстве социальных условий и факторов.

Цель исследования - анализ проблем и противоречий образовательной активности специалистов в послевузовской профессиональной деятельности и построение модели образовательной активности специалиста в современном российском обществе.

Задачи исследования:

1. Выявить особенности ценностного отношения к образованию в современном российском обществе.
2. Проанализировать на теоретическом и эмпирическом уровнях основные противоречия развития образовательной активности российских специалистов на современном рынке труда.
3. Определить основные риски образовательной активности специалистов во взаимодействии рынка образовательных услуг и рынка труда в современной России.
4. Зафиксировать и проанализировать особенности образовательной мотивации специалистов крупных промышленных предприятий различной наукоемкости Урала и Западной Сибири.
5. Выявить, описать и проанализировать отечественные и западные технологии повышения образовательной активности специалистов.
6. Предложить направления модернизации технологий повышения образовательной активности российских специалистов в послевузовской профессиональной деятельности.

Объект исследования - образовательная активность специалистов в послевузовской профессиональной деятельности.

Предмет исследования - противоречия образовательной мотивации и образовательной активности специалистов в современной России.

Эмпирическая база исследования:

Эмпирическую базу диссертационной работы составили результаты социологических исследований 2003-2004 гг., проведенных по авторской программе и инструментарию: «Изучение мотивации образовательной активности специалистов с высшим образованием крупных промышленных предприятий». Общая выборка анкетного исследования составила 600 человек. Выборка осуществлялась по принципу целевого квотного пошагового отбора: в исследовании приняли участие 10% от общего числа специалистов с высшим

образованием крупных промышленных предприятий. Опрашивались работники трех категорий: руководители, специалисты и служащие. Изучались предприятия ряда отраслей различной наукоемкости. Среди предприятий с традиционным производством были представлены предприятия нефтегазовой промышленности: Завод стабилизации конденсата (г. Сургут) – 100 чел.; энергетической – Ново-Свердловская ТЭЦ (г. Екатеринбург) – 100 чел.; машиностроительной - ОАО «Уралмашзавод» (г. Екатеринбург) – 200 чел. – все это предприятия с «устоявшимися» технологиями работы с персоналом. Наукоемкие предприятия были представлены: НИТИ – 100 чел. (г. Екатеринбург), НПО «Автоматика» – 100 чел. (г. Екатеринбург). Это предприятия, работающие в сфере высоких технологий, производящие гражданскую и оборонную продукцию. Обработка данных производилась с использованием программы SPSS v.10.0.5.

Кроме того, в диссертации использовались данные прикладного исследования «Образовательные ориентации молодежи», проведенного автором в 2000 г. и посвященного изучению образовательных ориентаций учащихся старших классов общеобразовательных школ и студентов 3-4 курсов вузов г. Екатеринбурга (выборка - 200 чел.).

Научная новизна исследования:

- Предложено авторское определение образовательной активности специалистов, которая понимается как мера деятельности, сознательно ориентированная на накопление и модернизацию знаний в соответствии с изменяющимися (мировыми, национальными, региональными) требованиями общественного производства.
- Вводятся авторские определения образовательной стратегии и образовательной тактики личности, позволяющие проводить анализ и систематический мониторинг состояния образовательной активности специалистов в послевузовской профессиональной деятельности. Под долгосрочной стратегией личности понимается образовательная активность, направленная на долгосрочную перспективу. Образовательная тактика – активность, носящая оперативный характер, направленная на освоение личностью актуальных знаний. Продемонстрировано операциональное значение этих понятий в проведенном автором конкретно социологическом исследовании.

- Выявлены и проанализированы основные противоречия, определяющие особенности образовательной активности российских специалистов. Первое противоречие связано с неравномерностью развития общественного и индивидуального сознания – образовательная мотивация индивида отстает от изменений в отношении к ценности образования, утверждающемуся в культуре современного общества. Второе – это противоречие между общественным сознанием и общественным бытием, проявляющееся в отсутствии адекватных структур, обеспечивающих реализацию ценностных ориентаций личности и социальных групп по отношению к образованию. Третье противоречие, зафиксированное в авторском социологическом исследовании – это противоречие между сознанием и деятельностью личности, которое проявляется в несоответствии содержания и интенсивности образовательной активности ценностному отношению к образованию.

- В исследовании также выявлено отсутствие значимых различий в образовательной активности специалистов на предприятиях различной наукоемкости на примере предприятий Урала и Западной Сибири, дано авторское объяснение данного феномена.

- Описаны специфические риски образовательной активности специалистов в послевузовской профессиональной деятельности: «риск невостребованности специалистов», «риск образовательной асимметрии», «риск неравенства возможностей получения послевузовского образования различными группами специалистов», «риск «утечки умов».

Научно-практическая значимость работы:

Выводы и результаты проведенного автором исследования могут быть использованы:

- для продолжения исследований по изучению образовательной активности специалистов предприятий и решения методологических проблем ее конкретно-социологического исследования;

- для систематизации понятийного аппарата социологического анализа образовательной активности специалистов в послевузовской профессиональной деятельности;

- при разработке и чтении основных и специальных курсов:

«Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами» для руководителей и менеджеров производства;

- при внедрении модернизированных технологий стимулирования образовательной активности специалистов.

Апробация исследования:

Результаты данного диссертационного исследования обсуждались на следующих научно-практических конференциях: «Управление социальными процессами в регионах» (г. Екатеринбург, УрАГС, 2002 г.), «Социология в Российской провинции» (г. Екатеринбург, УрГУ, 2002 г.), «Уральские социологические чтения памяти Л.Н. Когана» (г. Екатеринбург, УрГУ, 2003 г.), «Проблемы охраны труда на современном этапе развития трудовых отношений» (г. Каменск-Уральский, 2003 г.).

Структура и объем диссертационной работы.

Диссертационная работа состоит из введения, двух глав, включающих по два параграфа, заключения, списка литературы и приложения. Содержание работы изложено на 120 страницах, библиография содержит 265 наименований.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ

Во **Введении** обосновывается актуальность, отмечается степень разработанности темы диссертации, приводятся ее методологические основания, формулируются цель и задачи, определяется объект, предмет исследования, научная новизна, характеризуется эмпирическая база, обосновывается практическая значимость работы, описывается апробация полученных результатов.

В первой главе **«Образование как ценность в обществе на рубеже XX-XXI вв.»** проводится теоретический анализ проблемы, анализируются современные мировые тенденции перехода к информационному обществу и связанное с ним изменение роли образования, раскрывается содержание понятий «человеческий капитал», «социальный капитал», «образовательная активность», «ценность», «ценностное отношение». Исследуется место и значимость образования в структуре социального и человеческого капитала, обосновывается зависимость прогресса информационного общества от

человеческого капитала. Описываются риски и противоречия образовательной активности российских специалистов, а также факторы, ее формирующие.

Параграф 1.1 **«Ценностное отношение к образованию в современном обществе»** посвящен выявлению и анализу изменений, сопровождающих переход общества в постиндустриальную стадию и обуславливающих повышение ценности образования в общественном и индивидуальном сознании. Признание высокой ценности образования влечет за собой изменение системы ценностных приоритетов в поведении работников. Образование обретает значение важнейшего фактора, обеспечивающего человеку социальный статус и общественное признание. Образование, накопленные профессиональные знания являются важным элементом структуры человеческого капитала. Автор предлагает следующую трактовку понятия **«человеческий капитал»** - это, в широком смысле – социально-экономическая форма качества человеческого потенциала в масштабе общества, в узком - сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного производства.

В исследовании автор развивает следующее положение: научно-технический прогресс во второй половине XX века привел к тому, что человеческий капитал становится не менее влиятельным, нежели другие ресурсы современного производства. В ходе анализа обосновывается вывод о том, что человеческий капитал имеет ряд закономерностей функционирования, отличающих его от других видов капитала. Важнейшая из этих закономерностей – неотчуждаемость. Он становится капиталом, во-первых, носителя и лишь, во-вторых - субъекта организации управления производством. Характер самого производства меняется: его субъектом становится конкретный индивид - специалист, обладающий знаниями. Выделение знаний и информации в качестве основного ресурса постиндустриального общества обуславливает процесс коммерциализации умственной деятельности, которая становится одновременно элементом производительных сил и производственных отношений.

В дальнейшем рассмотрении автор анализирует изменения, происходящие в постиндустриальном обществе, которые меняют содержание и характер отношения «личность-общество». Личностное поле каждого индивида

приобретает определенную автономию и возможность воздействия на общественное пространство. В работе обосновывается авторский тезис: информационное общество характеризуется значительным усилением влияния индивидуального поля на процесс социального взаимодействия за счет образовательного потенциала. Образовательная активность – есть мера (интенсивность) образовательной деятельности, приводящая к изменению масштаба этого влияния. Особенностью современного общества, подчеркивается в диссертации, является тот факт, что каждый образованный человек, каким является в частности специалист, представляет собой агента, принимающего участие в глобальных полевых взаимодействиях. Ценностное отношение к образованию в контексте проведенного анализа – это некая диспозиция, система предрасположенностей, которая предопределяет дальнейшее формирование и развития индивидуального поля; в ценностном отношении к образованию уже заложен его потенциал. Мы понимаем **ценностное отношение** как ценность, воспринятую личностью и ставшую руководством к деятельности и фактором определения ее меры. В диссертации анализируется образовательная деятельность и образовательная активность. Ценностное отношение, как показало исследование автора, во многом определяет характер образовательной активности специалистов в современных условиях.

Возможность и необходимость целевого анализа проблем образовательной активности современных российских специалистов обосновывается в диссертации несколькими аргументами. Первый: Россию можно считать оформляющимся информационным обществом. Этот вывод основан на анализе тенденций развития производства, социально-профессиональной структуры и оценке противоречий развития общества на рубеже XX-XXI веков. Определенные тенденции перехода к информационному обществу уже обозначились: наблюдается рост информационных потребностей населения в общественно-значимой политической, экономической и социальной информации, а темпы роста российского рынка информационных и телекоммуникационных средств, технологий, продуктов и услуг сопоставимы с развитыми странами. Эти тенденции, как показал анализ статистических и социологических данных, проявляются несмотря на то, что в России недостаточно высок уровень информатизации, не развита инфраструктура производства информационных продуктов и услуг, имеются политические и

социально-экономические проблемы. Второй аргумент связан с выводами проведенного в диссертации анализа изменения ценностного отношения к образованию в России: ценность образования всегда являлась основополагающей для культуры России; оно рассматривалось как «лифт наверх», доступный для самых способных, целеустремленных и активных, как способ обретения достойного социального статуса и материального положения; образование интуитивно рассматривается россиянами как основа формирования человеческого капитала. Высокий престиж высшего образования обусловлен тем, что большинство россиян видят в нем по существу важнейший ресурс, обеспечивающий вертикальную социальную мобильность индивида и его конкурентоспособность на рынке труда. И, наконец, исследование образовательной мотивации, проведенное в 2003 году, показало, что специалисты хотят увеличивать свой человеческий капитал и рационально распоряжаться им. Свидетельством того, что россияне стремятся использовать свой человеческий капитал, можно объективно наблюдать по устойчивому спросу на «рыночные» профессии, а также росту популярности второго высшего образования. Однако, анализ тенденций функционирования современного рынка труда в России привел автора к выводу о том, что их желание использовать приобретенные сертифицированные знания и квалификацию далеко не всегда реализуемо, поскольку рынок труда перенасыщен, а спрос на «покупку» знаний специалистов намного превышает предложение.

Распоряжение человеческим капиталом в современном российском обществе связано с рядом рисков. Автором диссертации выделены, описаны и проанализированы основные виды рисков производства и потребления человеческого капитала. «Риск невостребованности», который является продуктом неодновременности развития рынка образовательных услуг и рынка труда. В условиях динамично развивающихся технологий система образования не успевает удовлетворять потребности производства в кадрах, способных к их реализации. Автор объясняет природу зафиксированного риска: сроки подготовки квалифицированных специалистов удлиняются, а сроки морального старения знаний – сокращаются. Система образования функционирует и расширяется, однако, автор ставит вопрос: производит ли она человеческий капитал?

Второй из выделенных в диссертации рисков - «риск образовательной асимметрии». Он вызван дисбалансом между профессионально-квалификационной структурой выпускников учебных заведений и структурой спроса на российском рынке труда. Российское образование, подчеркивается в работе, стоит перед сложнейшей дилеммой: с одной стороны, оно призвано удовлетворять актуальный спрос рынка труда, с другой - ориентация лишь на актуальную конъюнктуру рынка не может не привести к безработице в будущем, когда будет господствовать совсем другая конъюнктура. Жертвами риска существования данной дилеммы, делает вывод автор, являются индивиды, находящиеся в пространстве взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда.

Следующим в диссертации выделяется и анализируется «риск неравенства шансов реализации образовательной мотивации» в системе высшего образования. Неравенство шансов получения образования в нашем обществе существует многие десятилетия, его природа объяснялась советскими социологами. В современном российском обществе, доказывает автор, его природа качественным образом изменилась. Расширение сети высших учебных заведений, фиксируемое статистикой, приводит к появлению риска получения некачественного профессионального образования. Неравенство проявляется в том, что молодые люди по своему социальному происхождению, месту жительства, обучения и др. социальным характеристикам имеют больший или меньший шанс поступления в «надежные» или «ненадежные» вузы. В этой ситуации обнаруживаются риски свободного развития рынка образовательных услуг, которые могут проявиться в квазиреализации образовательной мотивации.

«Риск «утечки умов» рассматривается в диссертации как риск утраты интеллектуального потенциала страны и регионов. Автор выделяет две формы его проявления. Первая, описанная во многих работах, представляет собой отъезд перспективных специалистов из страны. Вторая, которая исследуется в данной диссертации, состоит в игнорировании профессиональных знаний и квалификации специалистов российским рынком труда и их вынужденной работе не по специальности. Потери личности и общества в обеих формах очевидны. Риски второй формы, особо выделенной автором, требуют солидарных действий предпринимателей и государства.

В параграфе 1.2 «**Противоречия развития образовательной активности специалистов**» представлены сами противоречия и проведен анализ объективных и субъективных факторов, их определяющих. **Образовательная активность специалиста** определяется автором как мера образовательной деятельности в послевузовский период, сознательно ориентированная на накопление и модернизацию профессиональных знаний в соответствии с изменяющимися (мировыми, национальными, региональными) требованиями общественного производства.

Формирование образовательной активности специалиста рассматривается в работе как процесс, который обусловлен рядом объективных (семья, референтная группа, СМИ, рынок труда) и субъективных (внутренняя мотивация личности) факторов. Анализ проблемы привел автора диссертации к выводу о том, что значимыми субъективными компонентами, формирующими образовательную активность специалиста, являются: познавательная мотивация, ориентация на процесс и способы получения знаний; социальная идентификация, направленность на социальные ценности, мотивы аффилиации и социальной идентификации; мотивация на совершенствование профессиональных знаний как таковых; потребность в самосовершенствовании, саморазвитии, самореализации. К объективным факторам, определяющим изменения образовательной активности, в диссертации отнесены и рассмотрены изменения социально-профессиональной структуры общества, колебания рынка труда и образования. Автор показывает, что в условиях трансформации российского общества произошел слом существовавшей в советский период социально-профессиональной структуры; между формирующимся в новой экономике рынком труда и рынком образования не сложилось баланса. Результатом, как показал анализ данных статистики и социологических исследований, стала депрофессионализация определенных групп и слоев общества, представители которых имеют специальности, не востребованные рынком труда. Вместе с тем, в обществе происходит процесс институционализации новых профессиональных групп, относящихся к сферам бизнеса, рыночной экономики, права и управления. Автор приходит к выводу о том, что представители данных профессиональных групп не обладают необходимым запасом знаний и умений, т.к. система высшего образования не была готова к удовлетворению данного запроса рынка труда. Она отреагировала на него с запозданием, что вызвало цепь противоречий. В вузах

были открыты «рыночные» специальности, спрос на которые не был столь стабилен и высок, как ожидалось в обществе. В диссертации доказывается, что это противоречие взаимодействия рынка труда и рынка образования непосредственным образом отразилось на образовательной мотивации и активности специалистов. В диссертации характеризуется содержание данного противоречия. Незавершенность перехода российского общества к информационной стадии развития, его многоукладность обуславливает асимметрию в развитии образовательного рынка и рынка труда. Следствием этой асимметрии становятся невостребованные специалисты и значительные финансовые потери государства. Данные потери закономерны, они являются следствием трансформации социальной системы.

Автор делает следующий вывод: путями минимизации рисков для специалиста в сложившейся ситуации может стать совмещение долгосрочной образовательной стратегии и краткосрочной образовательной тактики. **Долгосрочная стратегия** - это образовательная активность, сопровождающая всю жизнь человека и носящая пошаговый характер от цели к цели, от одного образовательного уровня к другому. **Образовательная тактика** должна носить оперативный характер, быть прагматичной, увязывать ближайшие образовательные задачи с возможностями актуального трудоустройства. Человеку необходимо грамотно распоряжаться собственными интеллектуальными, временными и денежными ресурсами, «играть» ими. Подобная «игра», в трактовке автора, является деятельностью, направленной на «обмен ресурсами (капиталами)» (П.Бурдые). В результате спектр ресурсов, которыми обладает индивид, меняется - это определяет адаптивность личности в меняющемся обществе. Такая «игра» по формированию индивидуального поля взаимодействия с обществом – это всегда риск невозможности адаптироваться и утратить имеющиеся ресурсы.

На основании анализа, проведенного в диссертации, автор выделяет ряд противоречий формирования направленности образовательной активности современных российских специалистов:

1. Противоречие между индивидуальными способностями к освоению определенных знаний и влиянием внешних факторов, побуждающих к выбору определенного направления развития образовательной активности (семья, референтная группа, рынок труда, СМИ и т.д.).

2. Противоречие между индивидуальными способностями к обучению определенным знаниям и мотивацией к их освоению.

3. Противоречие между мотивацией к освоению определенных знаний и возможностями системы образования, доступными для субъекта образовательной активности.

В ходе развития профессиональной и образовательной деятельности специалиста автором выделены и описаны следующие противоречия:

1. Противоречие между индивидуальным человеческим капиталом и возможностью его реализации на рынке труда (между заказом на рынке труда и человеческим капиталом).

2. Противоречие между индивидуальным человеческим капиталом и состоянием общественного производства, находящегося на определенном уровне научно-технического развития.

3. Противоречие между конъюнктурой рынка труда и рынка образования. Оно, согласно выводам автора, является основным противоречием, определяющим сущность проблем образовательной активности российских специалистов. Взаимодействие между этими социальными институтами не выстроено, и в настоящий момент они функционируют в большей степени автономно.

Рассмотрение автором противоречий формирования и развития образовательной активности российских специалистов определило теоретическую модель ее анализа и верификации в эмпирическом исследовании:

1. Образовательная активность выступает в 2-х формах – образовательной стратегии и образовательной тактики.

2. Ядром образовательной стратегии является мотивация профессионального и образовательного развития специалиста.

3. Ядром образовательной тактики специалиста являются мотивы активности, сформированные на основе текущей информированности об актуальных тенденциях развития рынка труда, образования и деятельности, соответствующая данным мотивам.

4. Образовательная активность связана с образовательными рисками, источниками которых могут выступать ложные сигналы рынка образования и труда.

5. Направленность развития образовательной активности специалиста определяется глобальными (национальными) и региональными (локальными) тенденциями развития профессиональной структуры.

Образовательная активность специалиста, таким образом, представляет собой процесс актуального взаимодействия личности и рынка труда (внутри предприятия, отрасли) и внешнего (в масштабах мирового, национального и регионального производства) в котором определяются мотивы деятельности и их реализация в ориентации на долгосрочные и краткосрочные образовательные цели.

Во второй главе – **«Образовательная активность специалистов в послевузовской профессиональной деятельности как социологическая и технологическая проблема»** автор исследует на эмпирическом уровне изменения образовательной активности российских специалистов начала XXI века, анализирует данные авторского исследования 2003-2004 гг., проведенного на промышленных предприятиях Урала и Западной Сибири. Анализ включает в себя две компоненты: первая – проведение конкретно-социологического исследования, вторая – изучение сложившейся практики воздействия на образовательную мотивацию специалистов со стороны кадровых служб предприятий и предложение рекомендаций по их модернизации в свете результатов осуществленного исследования.

В параграфе 2.1 **«Личностная мотивация образовательной активности специалистов»** автор обобщает и анализирует собранные эмпирические данные. В ходе опроса специалистов крупных предприятий Урала и Западной Сибири удалось зафиксировать мотивы образовательной активности и становления ее «игрового» характера. Таким образом, в диссертации эмпирически проверена теоретическая гипотеза автора о становлении новой модели образовательной активности специалистов, соответствующей реалиям современного общества и гипотеза конкретного исследования, заключающаяся в том, что наукоемкое производство обуславливает более высокую мотивацию к совершенствованию профессиональных знаний у персонала, нежели традиционное производство.

Результаты проверки гипотез сформулированы в диссертации следующим образом:

- Было обнаружено, что мотивация к повышению образовательного уровня по преимуществу определяется личностными особенностями.

Установлено, что на всех предприятиях, независимо от уровня их наукоемкости, уровень мотивации персонала к повышению образования и профессиональной квалификации определяется не столько профилем предприятия, сколько факторами возраста, стажа, удовлетворенности работой, категорией персонала и наукоемкостью конкретного рода должностных обязанностей. Такой результат объясняется автором как обусловленность образовательной активности специалистов общими тенденциями, характерными для всех современных предприятий. Системы подготовки персонала на предприятиях ориентируются на «усредненного» специалиста без учета образовательных потребностей конкретных категорий персонала. Задача поддержания квалификации отдельных категорий персонала реализуется их собственными силами. Это создает ряд дополнительных рисков как для самого работника, так и для предприятия - риск потери квалификации специалистом, либо риск потери специалиста предприятием.

- Использование специалистами собственных ресурсов для увеличения объема собственного человеческого капитала определяется стратегическими мотивами. Однако результаты исследования позволяют автору сделать вывод о том, что стратегия носит по преимуществу поверхностный характер. В ней не прогнозируются перспективные тенденции развития спроса на рынке труда. Между тем, подчеркивается в работе, образовательная активность по самой своей природе должна быть рассчитана на перспективу. Специалисты же закладывают в стратегию распространенные образовательные стереотипы. Они узко прагматичны в использовании собственных ресурсов и, в основном, планируют использовать образовательные возможности предприятия. В работе также выявляется факт отличия стратегии высококвалифицированных специалистов. Они в меньшей степени заинтересованы в повышении своей квалификации на предприятии. Автор объясняет этот факт оценкой данной группой респондентов имеющихся в наличии образовательных ресурсов как достаточных для карьеры на данном предприятии. Их стратегия строится в ориентации на поиск карьерных возможностей на внешнем рынке труда и, соответственно, возможностей для повышения квалификации и образования.

- Большое влияние на образовательные потребности специалистов оказывает конъюнктура рынка труда и повсеместное применение передовых информационных технологий. Высокая заинтересованность в таких знаниях, как право, менеджмент, маркетинг говорят о влиянии внешнего рынка

образования на внутренний (организационный) рынок. Высокая профессиональная мобильность заставляет специалистов разного профиля осваивать «универсальные» (рыночные) знания. Автор делает вывод о том, что мотив их получения является определяющим в образовательной тактике специалистов.

- В диссертации подчеркивается тенденция, что для специалистов отсутствует возможность обучаться востребованным ими знаниям и навыкам на предприятиях, что может негативно сказываться на их мотивации к обучению в целом. Уже полученные знания, хотя и являются полезными, но используются не в полной мере. На всех исследованных предприятиях существует значительный незадействованный ресурс кадрового потенциала, а это означает, что работа с персоналом в области обучения может быть значительно улучшена. Исследование показало, что предприятия не принимают участия в «игре» ресурсами. Они не пытаются выстраивать отношения с работниками на основе взаимовыгодного обмена ресурсами. Игра носит односторонний характер и в этом случае работник выстраивает обменные отношения не с предприятием, а с рынком труда.

Общий вывод анализа эмпирических данных заключается в следующем: на современном этапе развития российского общества и материального производства образовательная активность специалистов становится независимой переменной. Ее определяет не профессиональная деятельность специалиста на конкретном предприятии, а общая ситуация на рынке труда и личностная активность специалиста, зависящая от возраста, образовательных, карьерных амбиций и глубины интереса к профессиональной деятельности.

В параграфе 2.2 **«Технологии повышения образовательной активности специалистов: направления модернизации»** автор анализирует существующие на современных российских предприятиях технологии работы с персоналом и предлагает направления их модернизации на основе выводов эмпирического исследования и осмысления зарубежного опыта, изученного автором на стажировке в Германии в 2002 году .

Концептуальным ядром процесса модернизации является достижение единства интересов предприятия и его работников. Исследование наглядно иллюстрирует вывод о том, что образовательные интересы работника могут быть реализованы в разнообразии мотивов его образовательной активности.

Развивая данный тезис, автор диссертации предлагает общую логику осуществления модернизации. Ее первый шаг - изучение и диагностика индивидуальной мотивации специалистов к повышению образовательного уровня; второй шаг – разработка стратегии работы с различными группами персонала по повышению их образовательного уровня; третий шаг – изменение системы обучения, базовый принцип которого - совпадение ожиданий обучающихся и намерений предприятия в повышении образовательного уровня и квалификации специалистов.

Согласно анализу информации по теме исследования, а также наблюдениям автора, в России рубежа XX-XXI вв. передовые технологии в области управления персоналом и опыт профессионального стимулирования работников используются преимущественно в сферах, не связанных с производством. Они рассчитаны в основном на сотрудников частных фирм (менеджеров, персонал офисов и т.п.). Существующие же на большинстве промышленных предприятий принципы работы с персоналом не учитывают индивидуальные особенности личности (ценностные ориентации, мотивы) и опираются на традиционные принципы обучения и управления персоналом. Таким образом, в диссертации делается следующий вывод: ведущее направление модернизации российской системы работы с персоналом должно быть основано на ее взаимодействии с интересами конкретной личности, информированности о доминанте ее образовательной стратегии и тактики.

Автор описывает и анализирует преимущества следующих направлений модернизации:

- Стимулирование:

В диссертации обосновывается целесообразность соединения традиционных для России принципов стимулирования работников с принципами, разработанными авторами теории обмена (Дж. Хоманс и Д.Мак-Грегор¹). Принципы обмена, как показано в работе, в большей мере отвечают характеру труда специалистов и позволяют добиваться единства реализации их интересов и интересов предприятия, что ведет к повышению их конкурентоспособности.

- Обеспечение режима «карьерной соревновательности»:

Автор вводит в контекст анализа плодотворности соревнования в производственной деятельности термин «карьера». Соревнование в

¹ Homans G.C. Social Behavior: the elementary forms. N.Y., 1961; L.R. Bittel. Management Course. N.Y., 1989. P.57.

предложенной трактовке, с одной стороны, обеспечивает реализацию состязательного духа сотрудников, с другой - позволяет администрации выделить наиболее квалифицированных и продемонстрировать свою благодарность им. Соревновательный стиль работы, как показывает анализ зарубежного опыта, обеспечивает наилучшее понимание зависимости реализации целей и задач компании от профессионализма всех сотрудников, культивирует чувство причастности каждого к результатам труда всего коллектива. Для дополнительной мотивации персонала предприятий к повышению профессионального уровня может быть применена схема поощрений в виде внедренной на предприятии альтернативной системы статусов, отражающих квалификацию работника. В работе обосновывается вывод о необходимости того, чтобы «победы» специалиста отмечались его движением «вверх» по иерархической лестнице предприятия. Автор доказывает, что повышение образовательной активности будет способствовать пониманию этого движения как результата накопления и использования образовательного ресурса. Таким образом, карьерное соревнование представляется нам, с одной стороны, как «игра» личности своими ресурсами, и с другой стороны - «игра» предприятия корпоративными ресурсами.

- Технология «образовательной робинзонады»:

Предложенная в диссертации технология основана на том, что обучение специалиста будет основываться на саморазвитии. Задачей же предприятия является создание условий для такого саморазвития, мониторинг профессионального уровня специалиста, своевременное повышение его статуса соответственно квалификации. Для реализации такой технологии предприятия должны обладать механизмами мониторинга образовательных потребностей специалистов, а также структурами, организующими обучение и предоставление необходимой информации об образовательных услугах «внешних» учебных заведений.

- Технология индивидуализации отношений между специалистами и предприятиями:

Она, по наблюдениям автора, применяется в основном на зарубежных предприятиях. В основе этой технологии лежит принцип «нужного человека»: на работу в компанию подыскивается специалист, который бы по своим знаниям, квалификации и мотивам соответствовал профилю предприятия и рабочему месту. По сути, это штучный отбор персонала. Контракт между

работником и работодателем фиксирует единство ожиданий и возможностей специалиста и предприятия. Наблюдения за российским рынком труда позволяют констатировать, что данная технология складывается в основном в отношении менеджеров высшего звена.

Принцип взаимодействия интересов работника и предприятия должен стать ведущим направлением модернизации кадровых технологий на предприятиях. Основной задачей образовательных структур на предприятии должно стать участие в «игре» ресурсами наряду со специалистами. При этом «игра» является лишь способом увеличения человеческого и социального капитала в современном обществе.

В **заключении** диссертации подводятся итоги исследования, в нем формулируются основные выводы и намечаются перспективы для дальнейшей теоретической и практической работы над изучаемой проблемой.

Основные положения диссертации отражены в следующих работах:

- 1) Актуальные проблемы подготовки специалистов. // Юбилейный сборник научных работ НИИ Охраны труда. - Екатеринбург, НИИОТ, 2002 г.
- 2) Мотивация к самообразованию как фактор активизации человеческого капитала. // Управление социальными процессами в регионах: материалы конференции. - Екатеринбург, УрАГС, 2002 г.
- 3) Профессиональное образование и мотивация: современные тенденции. // Социология в Российской провинции: материалы конференции. - Екатеринбург, УрАГС, 2002 г.
- 4) Профессиональная дезадаптация специалистов: рискологический аспект. // Материалы Уральских социологических чтений памяти Л.Н. Когана - Екатеринбург, УрГУ, 2003 г.
- 5) Мотивация персонала к совершенствованию знаний в сфере охраны труда. // Проблемы охраны труда на современном этапе развития трудовых отношений: тезисы доклада региональной научно-практической конференции. - Каменск-Уральский, 2003 г.
- 6) Информационное обеспечение производственной безопасности: пособие. – НИИОТ, Екатеринбург, 2003 г.
- 7) Влияние некоторых личностных характеристик на мотивацию к повышению профессионального уровня. // Вестник Гуманитарного университета. - Екатеринбург, 2004, № 1 (3).